

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN *BURNOUT* PADA
KARYAWAN CV. INA KARYA JAYA KLATEN**

NASKAH PUBLIKASI



Oleh :

NUR ANDITA KHUSNIYAH
NIM : F 100 090 126

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2014**

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN *BURNOUT* PADA
KARYAWAN CV. INA KARYA JAYA KLATEN**

NASKAH PUBLIKASI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh
Derajat sarjana (s-1) psikologi**

Oleh :

NUR ANDITA KHUSNIYAH

NIM : F 100 090 126

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2014**

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN *BURNOUT* PADA
KARYAWAN CV.INA KARYA JAYA KLATEN**

Disajikan Oleh :

NUR ANDITA KHUSNIYAH

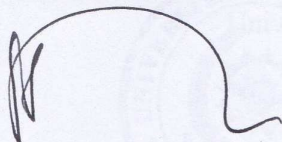
F.100 090 126

Telah disetujui untuk dipertahankan

Di depan Dewan Penguji Skripsi S-1

Telah disetujui oleh

Pembimbing Utama



Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si., Psi.

Tanggal, 10 Mei 2014

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN *BURNOUT* PADA
KARYAWAN CV.INA KARYA JAYA KLATEN**

Diajukan Oleh

NUR ANDITA KHUSNIYAH

F 100 090 126

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal **3 Juni 2014**

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji Utama

Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si

Penguji Pendamping I

Drs. Mohammad Amir, M.Si

Penguji Pendamping II

Dra. Zahrotul Uyun, M.Si



Surakarta, 3 Juni 2014

Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan

Taufik Kasturi, M.Si, Ph.D

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN CV. INA KARYA JAYA KLATEN

Nur Andita Khusniyah*
Susatyo Yuwono *

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstraksi. "*Burnout* " adalah kondisi terperas habis dan kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya hal itu disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Salah satu faktor yang mempengaruhi *burnout* adalah stres kerja. Tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan *burnout*, sehingga penulis mengajukan hipotesis ada hubungan positif antara stres kerja dengan *burnout* pada karyawan.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Ina Karya Jaya, Klaten yang berjumlah 70 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive non random sampling*, yaitu subyek yang dijadikan sampel penelitian didasarkan ciri tertentu. Alat ukur yang digunakan untuk mengungkap variabel-variabel penelitian ada 2 macam alat ukur, yaitu: (1) skala stres kerja, dan (2) skala *burnout*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*.

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,674 dengan $p \leq 0,01$, yang berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan *burnout*. Semakin tinggi stres kerja karyawan maka semakin tinggi *burnout* karyawan, dan sebaliknya semakin rendah stres kerja karyawan maka semakin rendah *burnout* pada karyawan. Rerata empirik variabel *burnout* sebesar 40,93 dengan rerata hipotetik sebesar 55, jadi rerata empirik < rerata hipotetik yang berarti pada umumnya karyawan mempunyai *burnout* yang rendah. Selanjutnya rerata empirik variabel stres kerja sebesar 66,21 dengan rerata hipotetik sebesar 82,5. Jadi rerata empirik < rerata hipotetik yang berarti pada umumnya karyawan mendapatkan stres kerja yang rendah. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara antara stres kerja dengan *burnout*. Peranan stres kerja terhadap *burnout* (SE) sebesar 45,4%, sehingga masih terdapat 54,6% faktor lain selain stres kerja yang mempengaruhi *burnout*.

Kata kunci: *Burnout*, stres kerja.

Keterangan:

*adea_dita@yahoo.co.id

*susatyo_yuwono@yahoo.com

PENDAHULUAN

Menjalani kehidupan yang serba modern ini, yang mana apapun dituntut untuk cepat menjadikan seorang karyawan dapat menampilkan kinerja yang optimal serta tidak begitu terpengaruh oleh hal-hal yang negatif termasuk yakni hal-hal yang dapat menimbulkan stres yang pada akhirnya menimbulkan *burnout*. Karyawan yang dapat menjaga kesehatan mentalnya dan tidak terlalu rentan dengan tuntutan kerja yang menimbulkan stres pada akhirnya akan tetap menikmati segala tekanan kerja dengan santai dan tidak stres.

Tidak demikian dengan sikap karyawan yang mengalami *burnout* atau kelelahan secara fisik maupun mental, bahwa menurut Maslach dan Leitter dalam *Psychology Today* (Change, 2005), *burnout* kini telah menjadi masalah serius di lingkungan kerja. Di berbagai belahan dunia, perusahaan terpaksa harus melakukan perampingan, *outsourcing*, dan restrukturisasi, yang menyebabkan karyawan di berbagai level merasa stres, tidak aman, disalah artikan, tidak berharga, dan sebagainya.

"*Burnout* " adalah kondisi terperas habis dan kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya hal itu disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Biasanya *burnout* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang intens. Karena bersifat psikobiologis (beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, misalnya mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi, gampang sakit) dan biasanya bersifat kumulatif, maka kadang persoalan tidak demikian mudah diselesaikan. Bahkan, seperti

spiral, bisa makin melebar, mengganggu kinerja dan pada gilirannya dapat menyebabkan tambahan tekanan bagi pekerja yang lain (Ema, 2004).

Burnout didefinisikan sebagai pola respon afektif kronis dari kondisi kerja penuh tekanan sebagai bagian dari ciri tingkat tinggi kontak interpersonal, kemudian *burnout* juga dikonseptualisasikan sebagai yang terdiri dari kelelahan emosional, depersonalisasi dan berkurangnya prestasi pribadi. Kelelahan emosional mengacu pada perasaan yang secara emosional lebih-diperpanjang, lelah dan letih. Depersonalisasi mengacu pada kecenderungan untuk mengembangkan sikap negatif, sinis, atau berperasaan memihak terhadap orang-orang dengan siapa kita bekerja. Komponen ketiga adalah hilangnya atau berkurangnya perasaan prestasi pribadi yang berasal dari pekerjaan dan karyawan sering mengevaluasi dirinya sendiri secara negatif (Maslach, 1996).

Survei menemukan bahwa lebih dari seperempat responden percaya, kurang dari 20% absensi staf benar-benar berkaitan dengan kondisi sakit. Tapi, persentase yang sama berpikir bahwa lebih dari 80% karyawan absen (hanya) karena sakit ringan atau tidak benar-benar sakit, yang mana hal ini bisa mengindikasikan adanya gejala tidak peduli dari karyawan kepada produktivitas perusahaan sebagai bentuk dari gejala *burnout* (Ika, 2009).

Menurut Rosyid (1996) bahwa dinamika terjadinya *burnout* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan saja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor individual atau faktor dari dalam, seperti usia, jenis kelamin, suku, kemampuan, pengetahuan dan

keterampilan yang dimiliki, minat, dan kepribadian. Schultz & Schultz (1994) mengungkapkan bahwa wanita memperlihatkan frekuensi lebih besar untuk mengalami *burnout* daripada pria, disebabkan karena seringnya wanita mengalami kelelahan emosional. Di samping itu Davidson & Kleven (dalam Ema, 2004) juga mengatakan bahwa wanita lebih menunjukkan tingkat *burnout* yang tinggi secara signifikan dengan memperhatikan konflik antara karir dan keluarga dibandingkan dengan pria.

Dengan demikian, sangat diharapkan bahwa *burnout* bisa terhindar dari karyawan. Adapun faktor lingkungan pekerjaan yang ikut berperan dalam terjadinya kelelahan kerja menurut penelitian (Brewer & McMahan, 2004) adalah stres kerja. *Burnout* yang terjadi karena banyaknya faktor pemicu stress membuat individu secara emosional sudah tidak mampu lagi mentolerir kondisi stress tersebut sehingga menimbulkan kelelahan emosional. Ditambahkan oleh Suharto (2007) bahwa *burnout* sangat terkait dengan stress. *Burnout* merupakan salah satu reaksi terhadap situasi yang sangat menegangkan (stress). Istilah ini sangat terkait dengan istilah-istilah seperti keterasingan, acuh tak acuh, apatis, sinis, pesimis, kelelahan fisik dan mental, atau ketegangan yang teramat.

Stress adalah respon individu terhadap keadaan-keadaan dan peristiwa-peristiwa yang mengancam dan menekan individu serta mengurangi kemampuan-kemampuan mereka menghadapinya (Santrock, 2002). Lazarus (dalam Baskoro, 2003) berpendapat bahwa stres merupakan gejala yang terjadi di dalam proses penyesuaian antara individu dengan

lingkungannya, selanjutnya stress akan terjadi bila ada tuntutan-tuntutan terhadap individu melebihi kemampuan penyesuaiannya. Hal ini dapat dikatakan bahwa stress sebagai bentuk hubungan antara individu dengan lingkungannya yang dinilai sebagai sesuatu yang mengancam atau sesuatu yang menekan.

Stress kerja menurut Mambu (dalam Baskoro, 2003) disimpulkan sebagai (1) pola reaksi yang dihasilkan seseorang sebagai akibat hadirnya suatu desakan dari lingkungannya. Reaksi tersebut dapat bersifat psikologis dan fisiologis yang bertujuan untuk mempertahankan integritasnya. Selanjutnya reaksi-reaksi ini mungkin dapat bertindak sebagai suatu rangsang yang dapat menghasilkan reaksi berikutnya, (2) Stress, merupakan desakan yang datangnya dari lingkungan yang dirasakan mengganggu keseimbangan diri seseorang atau dalam beberapa hal dapat rusak.

Stres kerja akan mempengaruhi secara negatif kinerja seorang karyawan karena dengan gejalanya yang meliputi gejala fisik, gejala psikologis, dan gejala perilaku akan dapat mengganggu pola kerja karyawan tersebut. Dengan keluhan-keluhan maupun alasan-alasan yang diberikan karyawan berkaitan dengan stres yang dialaminya maka perusahaan akan menderita kerugian misalnya saja karyawan tersebut jadi membolos, minum alkohol, atau bahkan harus sakit berat dan di rawat di rumah sakit sehingga pekerjaan terbengkalai dan selain itu perusahaan justru harus mengganti uang pengobatan.

Berdasarkan fenomena di atas maka muncul permasalahan: apakah benar terjadinya *burnout* pada

karyawan CV. Ina Karya Jaya, Klaten juga disebabkan oleh banyaknya stres kerja yang terjadi?' Sehingga dari permasalahan tersebut penulis mengambil judul "Hubungan antara stres kerja dengan *burnout* pada karyawan CV. Ina Karya Jaya, Klaten".

Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti ingin:

1. Mengetahui hubungan antara stres kerja dengan *burnout*.
2. Mengetahui peran stres kerja terhadap *burnout*.
3. Mengetahui kondisi stres kerja.
4. Mengetahui kondisi *burnout*.

LANDASAN TEORI

Burnout

Menurut Setyawati (dalam Wignjosoebroto, 2000) bahwa secara umum *burnout* merupakan keadaan yang dialami tenaga kerja yang dapat mengakibatkan penurunan vitalitas dan produktivitas kerja.

Burnout merupakan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stres yang diderita dalam jangka waktu yang lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi (Sihotang, 2004). Sejalan dengan pendapat di atas, Papalia, Olds, Feldman (2009) mengungkapkan *burnout* adalah kondisi kelelahan fisik, mental dan emosional. Spector (2008) yang mendukung teori Maslach tentang *burnout* merupakan hasil interaksi dengan orang lain terutama yang berhubungan dengan pekerjaan. Maslach mengilustrasikan *burnout* sebagai suatu sindrom psikologis yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu *emotional exhaustion* (kelelahan emosi), *depersonalization* (depersonalisasi), dan *reduced personal*

accomplishment (penurunan prestasi individu).

Aspek-aspek yang ada ketika *burnout* terjadi menurut Myendeki (2008) yakni:

- a. Kelelahan emosional, meningkatnya perasaan kelelahan emosional, di mana "sumber emosional individu terperas habis dan ia merasa tidak bisa lagi memberikan diri mereka sendiri pada tingkatan psikologis" (Cordes & Dougherty, 1993).
- b. Sikap sinis, perkembangan negatif, sikap sinis dan perasaan, yang mungkin berhubungan dengan pengalaman kelelahan emosional, yaitu berperasaan atau persepsi dehumanized terhadap orang lain. Sinisme juga menunjukkan bahwa seorang karyawan tidak lagi bersedia untuk melakukan tugas karena penurunan tingkat toleransi terhadap upaya (Mostert & Joubert, 2005).
- c. Dehumanisasi atau kecenderungan untuk mengevaluasi diri sendiri negatif, terutama berkenaan dengan satu "kerja yang dapat menyebabkan perasaan ketidakbahagiaan tentang diri serta ketidakpuasan dengan prestasi di tempat kerja. Individu merasa tidak memadai dan tidak produktif yang pada gilirannya, memiliki efek langsung terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan (Philip, 2004).

Maslach dan Jackson (dalam Mc. Knight, 2007) mengidentifikasi dimensi/aspek *burnout* menjadi tiga yakni: 1) kelelahan emosional, perasaan menjadi emosional secara berlebihan dan kelelahan karena pekerjaannya; 2) depersonalisasi, sebuah impersonal yang tidak

berperasaan terhadap diri sendiri, dan 3) berkurangnya pemahaman atas prestasi pribadi, hilangnya efikasi diri.

Faktor yang mempengaruhi terjadinya *burnout* menurut Change (2005) adalah sebagai berikut:

a. Beban Kerja (*Workload*)

Bagi seseorang yang emosian, beban kerja dianggap terlalu berat, waktu terlalu sedikit, dan tidak tersedia sumber daya yang membuatnya terbantu ataupun untuk bisa mengembangkan potensinya di luar kapasitas. Bagi mereka, pekerjaan dianggap telah menelan kehidupan mereka. Sebaliknya, bagi orang yang tetap mantap (*stay cool*), beban kerja seperti itu dianggap masih bisa dikelola, memungkinkan individu memenuhi tuntutan pekerjaan, dan mengembangkan kemampuan menghadapi tantangan baru.

b. Perasaan terhadap Kontrol (*Control*)

Aturan yang kaku atau lingkungan pekerjaan yang kacau menghambat seorang yang emosian untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Seringkali mereka kesal dengan mengatakan "Saya tidak bodoh."

c. Terkait Imbalan (*Reward*)

Karyawan yang mengalami *burnout* merasa tidak pernah dihargai sehingga berpikir bahwa pekerjaan tersebut tidak berharga. Akibatnya, individu tersebut menjadi tidak gembira dan putus asa.

d. Terasing dari Komunitas (*Community*)

Meningkatnya tensi dengan yang lain dalam bekerja membuat karyawan merasa frustrasi, marah, ketakutan, merasa asing, tidak dihormati, dan dicurigai. Komunitas juga terasa menjauh jika individu

secara fisik atau sosial terisolasi dari para kolega. Bagi karyawan yang sedang emosian, mereka merasa tidak ada semangat tim.

e. Tidak Ada Keadilan (*Fairness*)

Karyawan mengalami *burnout* karena merasa ada ketidakadilan dalam perusahaan, misalnya soal insentif; mungkin juga salah dalam melakukan evaluasi dan promosi; atau ada yang mendapatkan penghargaan sementara yang lain terabaikan.

f. Sistem Nilai (*Value*)

Kadang-kadang sebuah pekerjaan bisa menyebabkan karyawan melakukan segala sesuatu yang tidak etis atau hal bertentangan dengan nilai-nilai pribadi (misalnya, berbohong untuk bisa menjual). Kadang-kadang orang terperangkap. antara nilai-nilai yang saling bertentangan, terutama jika perusahaan tidak mempraktekkan nilai-nilai terbaiknya. Akibatnya, individu memandang buruk diri sendiri dan pekerjaan yang ia jalankan.

g. Stres kerja

Burnout yang terjadi karena banyaknya faktor pemicu stress membuat individu secara emosional sudah tidak mampu lagi mentolerir kondisi stress tersebut sehingga menimbulkan kelelahan emosional (Brewer & McMahan, 2004).

h. Motivasi kerja.

Dalam penelitian Freudenberger & Richelson (1980); Schaufeli dan Enzman, (1998); dan Maslach, (2001), dibuktikan bahwa motivasi kerja mempengaruhi timbulnya *burnout*, motivasi kerja yang kuat diperlukan untuk menurunkan gejala *burnout*. Penelitian Hunter (2004) juga

menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada perawat, yakni bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah *burnout* yang dialami oleh karyawan.

Stres kerja

Stress adalah respon individu terhadap keadaan-keadaan dan peristiwa-peristiwa yang mengancam dan menekan individu serta mengurangi kemampuan-kemampuan mereka menghadapinya (Santrock, 2002).

Selye (dalam Munandar, 2011) menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi negatif, suatu kondisi yang mengarah ke timbulnya penyakit fisik ataupun mental atau mengarah ke perilaku yang tak wajar. Selanjutnya oleh Cox (dalam Cooper, dkk, 2002) bahwa stres didefinisikan sebagai suatu stimulus, sebuah respon, atau hasil interaksi antara dua orang atau lebih dengan lingkungannya secara tidak seimbang.

Schuler (1979) mengatakan bahwa stress kerja timbul karena adanya pertentangan antara karakteristik karyawan yang meliputi: kemampuan, kebutuhan dan perilaku, dengan pekerjaan itu sendiri yang meliputi: situasi kerja, tuntutan perusahaan, dana yang tersedia, dan keuntungan yang diperoleh.

Munandar (1988) membagi tiga faktor yang dapat menimbulkan stress kerja, yaitu :

- 1) Lingkungan kerja, lingkungan kerja sebagai faktor penekan dibedakan menjadi dua yaitu a) lingkungan fisik, b) lingkungan psikis. Lingkungan fisik yaitu kondisi-kondisi fisik di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan

kenyamanan kerja meliputi : Rancangan ruang kerja, rancangan pekerjaan termasuk peralatan kerja dan prosedur kerja, sistem penerangan dan sistem ventilasi. Sedangkan lingkungan psikis yaitu hampir semua kondisi dapat menyebabkan stress. Pengaruh lingkungan psikis di tempat kerja dapat positif maupun negatif tergantung bagaimana individu menanggapi.

2) Kondisi di luar lingkungan kerja, kondisi-kondisi diluar lingkungan kerja yang mempunyai potensi sebagai sumber stress atau penekan-penek kehidupan. Penekan-penek kehidupan pribadi karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Pada umumnya stress didalam kehidupan pribadi disebabkan oleh perubahan-perubahan dasar dalam kehidupan seseorang.

3) Diri pribadi, faktor penekan yang bersumber dari diri pribadi manusia adalah yang berkembang dengan kepribadian individu.

Gejala stres kerja menurut Terry dan John (dalam Nugroho, 2011), dapat dibagi dalam 3 aspek yaitu

1) Gejala psikologis, meliputi: kecemasan, ketegangan, bingung, marah, sensitif, memendam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, depresi, merasa terasing dan mengasingkan diri, kebosanan, ketidakpuasan kerja, lelah mental, menurunnya fungsi intelektual, kehilangan daya konsentrasi, kehilangan spontanitas dan kreativitas, kehilangan semangat hidup dan menurunnya harga diri dan rasa percaya diri.

2) Gejala fisik, meliputi: Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya sekresi adrenalin dan nor adrenalin, gangguan gastro intestinal

(misalnya gangguan lambung), mudah terluka, mudah lelah secara fisik, kematian, gangguan kardiovaskuler, gangguan pernafasan, lebih sering berkeringat, gangguan pada kulit, kepala pusing, migrain, kanker, ketegangan otot, problem tidur (sulit tidur, terlalu banyak tidur).

3) Gejala perilaku, meliputi menunda atau menghindari pekerjaan atau tugas, penurunan prestasi dan produktivitas, meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk, perilaku sabotase, meningkatnya frekuensi absensi, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan), kehilangan nafsu makan dan penurunan drastis berat badan, meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi seperti berjudi, meningkatnya agresifitas dan kriminalitas, penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman serta kecenderungan bunuh diri.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini yaitu “Ada hubungan positif antara stres kerja dengan *burnout*”, bahwa semakin tinggi stres kerja karyawan maka semakin tinggi gejala *burnout*, sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin rendah pula gejala *burnout* yang dialami oleh karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan CV. Ina Karya Jaya, Klaten, divisi jahit yang berjumlah 300 orang karyawan yang semuanya berjenis kelamin wanita.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran psikologis. Ada dua skala

yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala stres kerja dan *burnout*.

Teknik analisis yang digunakan untuk menghubungkan antara stres kerja dengan *burnout* pada karyawan adalah SPSS dengan analisis *product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data diperoleh nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,674 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$), hal ini berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan *burnout*. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang diterima karyawan maka semakin tinggi *burnout* yang dialami karyawan, dan sebaliknya, semakin rendah stres kerja yang diterima karyawan maka semakin rendah *burnout* yang dialami karyawan, yang mana hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis terbukti.

Terbuktinya hipotesis yang diajukan menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara stres kerja dengan *burnout* yang hasilnya dapat dicocokkan dengan hasil penelitian yang dilakukan di CV. Ina Karya Jaya, Klaten yakni rata-rata karyawannya mendapatkan stres kerja yang rendah, sehingga pada akhirnya karyawan juga mendapatkan *burnout* yang rendah.

Hal tersebut ditunjukkan dengan rerata empirik variabel stres kerja sebesar 66,21 dengan rerata hipotetik sebesar 82,5. Jadi rerata empirik $>$ rerata hipotetik yang berarti pada umumnya karyawan mendapatkan stres kerja yang rendah.

Adanya stres kerja yang rendah pada karyawan CV. Ina Karya Jaya, Klaten karena walaupun sering ada tuntutan untuk lembur dari perusahaan, namun perusahaan memberikan kompensasi yang cukup tinggi untuk

uang lembur, dimana per jamnya dihitung 5000 rupiah/jam, sehingga pada saat penerimaan gaji karyawan merasa puas dengan penghasilan yang diterimanya, yang pada akhirnya segala kelelahan selama harus lembur menjadi hilang, karena dengan penghasilan yang diterima cukup tinggi tersebut, karyawan dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Dengan demikian sudah terjadi kesesuaian antara kebutuhan dengan tuntutan organisasi, karena sumber dari stres kerja sakah satunya yakni tidak ada kesesuaian antara kebutuhan dengan tuntutan organisasi. Hal itu sesuai dengan pendapat (Abush dan Burkhead, 1984) bahwa bila terjadi ketidaksesuaian antara kebutuhan-kebutuhan, kemampuan atau ketrampilan, keinginan dan kepribadian dengan tuntutan organisasi maka akan terjadi stress kerja

Hal ini terjadi karena karyawan CV. Ina Karya Jaya, Klaten, mendapat Rancangan ruang kerja, rancangan pekerjaan termasuk peralatan kerja dan prosedur kerja, sistem penerangan dan sistem ventilasi, serta pekerjaan walaupun banyak tapi tidak menjadikan beban bagi karyawan sehingga pada akhirnya karyawan dapat terhindar dari perasaan terbebani yang bertumpuk yang disebut dengan *burnout*.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Brewer & McMahan (2004) bahwa faktor lingkungan pekerjaan juga ikut berperan dalam terjadinya kelelahan kerja menurut yakni stres kerja. *Burnout* yang terjadi karena banyaknya faktor pemicu stress membuat individu secara emosional sudah tidak mampu lagi mentolerir kondisi stres tersebut sehingga menimbulkan kelelahan emosional. Ditambahkan oleh Suharto (2007)

bahwa *burnout* sangat terkait dengan stress. *Burnout* merupakan salah satu reaksi terhadap situasi yang sangat menegangkan (stress). Istilah ini sangat terkait dengan istilah-istilah seperti keterasingan, acuh tak acuh, apatis, sinis, pesimis, kelelahan fisik dan mental, atau ketegangan yang teramat.

Teori kesesuaian dan model transaksional mengenai *burnout* menyatakan bahwa interaksi antara individu dengan lingkungannya menentukan apakah situasi kerja menimbulkan stres atau tidak bagi individu tersebut, yang pada akhirnya akan menimbulkan *burnout*. Teori tersebut mengasumsikan bahwa perilaku manusia merupakan fungsi seseorang dengan lingkungannya dan bahwa kepuasan kerja, stabilitas dan prestasi karyawan tergantung pada kesesuaian antara kepribadian dengan lingkungannya dimana individu tersebut bekerja (Salami, 2006).

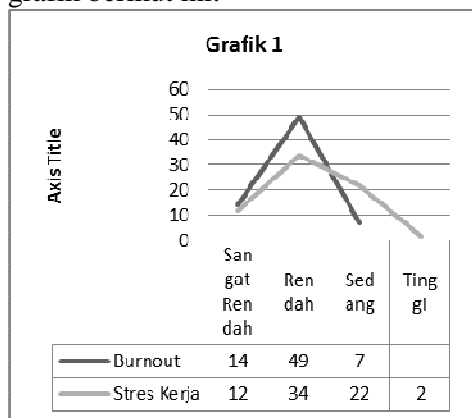
Sehingga apabila stres kerja rendah maka *burnout* juga rendah. Hal tersebut tergambar pada hasil penelitian ini bahwa *burnout* di CV. Ina Karya Jaya rendah, yang ditunjukkan dengan rerata empirik variabel *burnout* sebesar 40,93 dengan rerata hipotetik sebesar 55. Jadi rerata empirik < rerata hipotetik yang berarti pada umumnya karyawan mempunyai *burnout* yang rendah.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan *burnout* bahwa semakin rendah stres kerja maka semakin rendah pula *burnout* yang dialami karyawan. Selain itu terkait imbalan yang sudah sesuai dengan kebutuhan serta rasa keadilan yang dirasakan oleh karyawan membuat karyawan CV. Ina Karya Jaya juga mengalami *burnout* yang rendah.

Seperti dikatakan oleh Change (2005) bahwa faktor yang mempengaruhi terjadinya *burnout* antara lain “Tidak Ada Keadilan (*Fairness*)”, bahwa karyawan akan mengalami *burnout* karena merasa ada ketidakadilan dalam perusahaan, misalnya soal insentif; mungkin juga salah dalam melakukan evaluasi dan promosi; atau ada yang mendapatkan penghargaan sementara yang lain terabaikan; kemudian “Terkait Imbalan (*Reward*)”, bahwa karyawan yang mengalami *burnout* merasa tidak pernah dihargai sehingga berpikir bahwa pekerjaan tersebut tidak berharga. Akibatnya, individu tersebut menjadi tidak gembira dan putus asa.

Di CV. Ina Karya Jaya kenyataannya tidak demikian bahwa insentif yang diberikan cukup tinggi sehingga memuaskan karyawan, dan tingginya insentif yang diberikan untuk uang lembur dirasakan sudah adil.

Adapun hubungan antara stres kerja dan *burnout* digambarkan pada grafik berikut ini:



Variabel stres kerja menyumbang cukup relevan dengan sumbangan efektifnya sebesar 45,4% terhadap *burnout*. Dengan demikian diharapkan perusahaan dapat mempertahankan rasa keadilan dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan sehingga tetap dapat

menekan terjadinya stres kerja, yang pada akhirnya *burnout* juga dapat selalu ditekan untuk kedepannya. Adapun faktor lain yang mempengaruhi *burnout* sebesar 54,6% selain *burnout* adalah beban kerja berlebihan, aturan yang kaku dari perusahaan, tidak ada keadilan, sistem nilai yang bertentangan dengan nilai pribadi (Change, 2005).

DAFTAR PUSTAKA

- Abush, R. and Burkheed. R.J. 1984. Job Stress in Middle Working Women: Relationship Among Personality line. Job Characteristic and Job Tension. *Journal of Counseling Psychology*. Vol. 17. 87-113.
- Baskoro, D. 2003. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pengawasan Dan Stress Kerja Dengan Produktivitas Kerja. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Change, 2005. *Karyawan Anda Emosian?*
<http://www.portalhr.com/majalah/1id251.html>
- Ema, A. 2004. Peranan Dimensi-Dimensi Birokrasi Terhadap *Burnout* Pada Perawat Rumah Sakit Di Jakarta. *Jurnal Psyche*. Vol. 1 No. 1. 34-43, Juli 2004. Palembang: Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma
- Maslach, C. 1996. *Burnout : A multidimensional theory of burnout : In theories of organizational stress*. (Editor : C. L. Cooper). Oxford: University Press.

- Rosyid, H.F. 1996. *Burnout: Penghambat Produktivitas Yang Perlu Dicermati*. Bulletin Psikologi. IV (1): 19-25.
- Schultz, D.P., & Schultz, S.E. 1994. *Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology (6th Ed.)*. New York: MacMillan Publishing Company.
- Santrock, John W. 2002. *Life-Span Development: Perkembangan Masa Hidup Jilid 1*. Jakarta: Erlangga
- Salami, 2006. Job -related Stress, Personality, Social Support And Burnout Among College of Education lecturers. *African Journal for the Psychological Study of Social Issues*, 5(2), 174-188.